



Manque d argent dans la caisse !!

Par **pascal16700**, le **18/06/2014** à **16:25**

mon employeur me réclame le manque d argent dans ma caisse en espece, a t il le droit et si je refuse quels sont les risques encourus??

Par **louison123**, le **18/06/2014** à **16:48**

Pour quelle raison ? Trou de caisse ?

Par **pascal16700**, le **18/06/2014** à **16:51**

pour des erreurs de comptage de bouteilles de gaz vides et pleines avec mon collegue qui était d apres midi.

moi j ai vendu et encaissé toutes les bouteilles que j ai vendu et je n ai pas fait d erreur.

Par **P.M.**, le **18/06/2014** à **17:39**

Bonjour,

L'employeur n'a pas le droit de vous réclamer l'argent et c'est bien sûr pour cela qu'il vous le demande en espèces...

En revanche, il pourrait prendre une autre sanction éventuellement en respectant la procédure disciplinaire...

Par **pascal16700**, le **18/06/2014** à **17:42**

bonjour, merci pour votre réponse, et quel est la procédure disciplinaire??

Par **P.M.**, le **18/06/2014** à **18:07**

[citation]**Comment une sanction doit-elle être notifiée ?**

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Sont des jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Par ailleurs :

lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte ou de la notification qui le fait courir ne compte pas ; le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Lorsque les faits reprochés au salarié sont d'une particulière gravité et rendent impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut prendre à son encontre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat (« mise à pied conservatoire »). Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et l'employeur doit engager la procédure disciplinaire précisée ci-dessus, aucune sanction définitive relative à ces faits ne pouvant être prise sans que cette procédure ait été respectée. Si la mise à pied conservatoire est suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié ne sera pas rémunéré pour la durée correspondant à cette mise à pied conservatoire.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier...](#)

Par **pascal16700**, le **18/06/2014 à 18:32**

merci beaucoup pour toutes ces infos.